

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Akuntansi Manajemen

Definisi akuntansi manajemen yang mempunyai lingkup luas diberikan oleh *Management Accounting Practices (MAP) Committee*. Komite MAP tersebut dibentuk oleh *National Association of Accountants (NAA)* untuk menyediakan pedoman pada semua anggota NAA dan para manajemen bisnis atas konsep-konsep, kebijaksanaan dari praktek akuntansi. Definisi yang dikeluarkan oleh komite MAP tidak hanya menunjukkan definisi akuntansi manajemen saat ini tetapi mendasarkan pada pandangan yang lebih luas dan bersifat normatif. Definisi tersebut juga bertujuan politis yaitu agar profesi akuntan manajemen dapat berkembang pesat dan akuntan manajemen memiliki kebanggaan terhadap profesi. MAP memberikan definisi akuntansi manajemen sebagai berikut “Akuntansi manajemen adalah proses identifikasi, pengukuran, pengumpulan, analisis, penyimpanan, dan komunikasi informasi finansial yang digunakan oleh manajemen untuk perencanaan, evaluasi, pengendalian dalam suatu organisasi, serta untuk menjamin ketepatan penggunaan sumber-sumber dan pertanggungjawaban atas sumber-sumber tersebut. Akuntansi manajemen juga meliputi pengeolahan laporan finansial untuk kelompok-kelompok non-manajemen seperti misalnya para pemegang saham, para kreditor, lembaga-lembaga pengaturan, dan penguasa perpajakan”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan akuntansi manajemen perlu didefinisikan karena memiliki peranan penting dikarenakan tujuan akuntansi manajemen dapat membantu untuk merumuskan teori akuntansi manajemen. Selain itu konsep-konsep akuntansi manajemen dapat menjadi benar apabila konsep-konsep tersebut didasarkan kepada tujuan akuntansi manajemen yang telah diterima oleh umum. Tujuan akuntansi manajemen dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Tujuan primer, yang berupa akuntansi manajemen dapat membantu manajemen dalam melakukan pembuatan keputusan.
- b. Tujuan sekunder, untuk membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan, membantu manajemen dalam menjawab masalah bidang organisasi, membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi pengendalian manajemen, membantu manajemen dalam melaksanakan sistem kegiatan manajemen.

II.2 Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut **Arfan Ikhsan (72-73 ; 2008)**, Komite Asosiasi Akuntansi Amerika menggambarkan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini kepihak-pihak yang berkepentingan. Dilain pihak, Frederiksen dan Westpalen mengatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah tentang pengukuran nilai sumber daya manusia didalam perusahaan, termasuk bagian-bagian laporan yang menggambarkan isu-isu seperti

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

biaya-biaya dan keuntungan-keuntungan dari pelatihan, keberpindahan karyawan, ketidakhadiran, nilai pengetahuan karyawan, dan lain-lain.

Dalam pengertian harfiah akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, memilih, menyewa, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia. Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap biaya yang dikeluarkan untuk menggantikan sumber daya manusia dari suatu organisasi. Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap nilai ekonomi dari manusia bagi organisasi.

Menurut **Ikhsan (27 ; 2008)**, akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan karena kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak-pihak manajemen dan investor, dimana biaya-biaya sumber daya manusia diperlakukan sebagai beban (*expense*) pada saat terjadi. Bagaimanapun juga, menyediakan informasi yang valid dan cukup tentang modal manusia dalam neraca tradisional sudah terbukti sangat sulit.

Menurut **Ikhsan (39 ; 2008)**, akuntansi adalah tentang manusia, berdasarkan pada pemikiran perilaku, manusia dan faktor sosial secara jelas didesain diantara aspek-aspek utama dari operasional tentang seluruh sistem akuntansi. Harus diakui, bagaimanapun juga banyak sistem akuntansi masih dihadapkan pada berbagai kesulitan manusia yang tidak terhitung, bahkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penggunaan dan penerimaan seluruh sistem akuntansi terkadang dapat meragukan.

Akuntansi sumber daya manusia bukanlah merupakan suatu isu baru dalam bidang ekonomi. Para ekonom mempertimbangkan modal manusia sebagai suatu faktor produksi, dan mereka mengeksplorasi dengan cara yang berbeda dari pengukuran investasi dalam pendidikan, kesehatan, dan bidang-bidang lainnya.

II.3 Turnover Intention

Intensi (*Intentiton*) adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat kerja. Dengan demikian, menurut **Zeffane dalam Sulistyawati (2008)** *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara suka rela menurut pilihannya sendiri.

Sedangkan **Bluedorn dalam Widodo (2010)** menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Apabila tingkat intensi keluar (*turnover intention*) yang berujung menjadi *turnover* nyata tinggi, maka secara otomatis perusahaan perlu memikirkan bagaimana nasib jalannya perusahaan di masa selanjutnya dan memikirkan biaya yang harus dikeluarkan kembali.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lainnya menurut pilihannya sendiri. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

II.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut **Robbins (2006)** menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

a. Sukarela (*Voluntary Turnover*)

Voluntary turnover atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b. Tidak Sukarela (*Involuntary Turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Utami dan Bonussyeani (2009)** antara karyawan yang meninggalkan organisasi secara sukarela tetapi tidak dapat dihindari dan karyawan yang tetap tinggal pada organisasi tidak dapat dibedakan karakteristik tingkat kepuasan dan komitmennya. Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

II.3.2 Indikator Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut **Kumar & Gupta (2008)**, indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Niat untuk keluar(*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

II.3.3 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut **Harnoto** dalam **Sarah Jehan (2015)** indikasi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja atau keluar dari organisasi biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja atau keluar dari organisasi biasanya akan lebih malas bekerja karena adanya orientasi karyawan untuk bekerja di tempat lain yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja atau keluar dari organisasi, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Karyawan ini yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh berbeda dari biasanya maka menunjukkan karyawan ini akan melakukan *Turnover*.

II.3.4 Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley *et al* dalam Purnomo (2016) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

a. Beban kerja.

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

b. Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

- d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya- biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

- f. Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

II.4 Komitmen Organisasi

Dalam suatu perusahaan tentunya seluruh karyawan baik atasan hingga bawahan haruslah memegang teguh suatu pendirian didalam diri mereka masing-masing agar terjalinnya hubungan yang bai dan menjaga stabilitas anggota didalam perusahaan. Menurut **Stephen P. Robbins (94 ; 2006)** komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan di mana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. **Nurmansyah (289 ; 2010)** berpendapat bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah keadaan karyawan untuk memberikan perhatian dan menyumbangkan pengetahuannya terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi berkemungkinan untuk melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Luthan (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional memberi hubungan positif terhadap kinerja karyawan, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Komitmen organisasional juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung.

II.4.1 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Untuk melihat faktor-faktor dari komitmen organisasi, maka terlebih dahulu perlu melihat dimensi dari komitmen organisasi itu sendiri. Dimensi ini akan membuat lebih jelas melihat aspek apa saja yang menjadi faktor-faktor dari komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) dimensi komitmen organisasi antara lain:

- a. Komitmen afektif, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai organisasi tersebut.
- b. Komitmen berkelanjutan, yaitu nilai ekonomi yang dirasakan ketika bertahan dengan organisasi tersebut jika dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen organisasi, yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi menurut alasan-alasan moral atau etis.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *continuance*.

II.5 Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirasakan oleh pekerja disuatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja.

Dalam Yoga Wateknya (2016), menurut Robin dan Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (1991 ; 2011) bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerja.

II.5.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Alshitri (5 ; 2013) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

c. *Cowokers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

d. *Nature of Work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

e. *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan kerja diantara karyawannya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

II.6 Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **Ariwibowo (2011)** lingkungan kerja merupakan semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam **Ridwan (2016)** mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti adalah penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur di tempat kerja (suhu), kelembaban udara tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, tata warna tempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Beberapa jenis lingkungan kerja non-fisik yaitu perasaan aman karyawan, loyalitas karyawan, dan kepuasan karyawan.

II.6.1 Indikator Lingkungan Kerja

Dari pemaparan teori di atas maka dalam melakukan pengukuran lingkungan kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Fasilitas yang diberikan, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Sirkulasi dan suhu udara ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja.
- c. Tata ruang kerja, yaitu penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.
- d. Tingkat keamanan tempat kerja, tempat kerja aman dari peralatan yang membahayakan ataupun dengan penyediaan satpam demi menjaga keamanan pekerja.
- e. Hubungan dengan rekan kerja, suasana emosional karyawan dengan rekan kerja mereka.
- f. Hubungan dengan atasan, suasana emosional karyawan dengan atasan mereka.

II.7 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri.

Menurut **Ikhsan (6 ; 2008)**, kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga-kerjaan dikemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dari beberapa pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan yang merupakan cerminan ukuran karya atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan komponen yang penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan mereka.

II.7.1 Tujuan Kompensasi

Menurut **Hani dalam Ridwan (2016)**, tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

a. Memperoleh Personalia *Qualified*

Kompensasi yang tinggi akan menarik minat pelamar pekerjaan dimana perusahaan perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

b. Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang tidak kompetitif membuat karyawan mudah keluar dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang kompetitif perlu dijaga untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

c. Menjamin Keadilan

Konsistensi internal dan eksternal perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga agar tidak terjadi kecemburuan antar karyawan.

d. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan Biaya Biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian yang sistematis dimana perusahaan mengatur pembayaran lebih atau kurang kepada karyawan.

f. Memenuhi Peraturan Legal

Program kompensasi yang baik akan memperhatikan batasan legal dan memenuhi semua peraturan pemerintah.

Menurut **Nawawi (316 ; 2005)** kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

c. Intensif

Insentif adalah penghargaan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu, misalnya bonus.

II.7.2 Indikator kompensasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjelasan jenis kompensasi di atas dapat disimpulkan pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Tunjangan, yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan ataupun jaminan kesehatan.
3. Insentif, adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya.
4. Penghargaan (*Reward*), adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

II.8 Turnover Menurut Islam

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi maupun jasa, manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industry dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kankualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjaanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjaanya. Gejala yang dapat diamati

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada karyawan yang memiliki intense turnover selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memilki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negative, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerja.

Setiap pekerjaan yang dilakukan, harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan. Dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al-Haq. Dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, dalam bahasa populernya akan bekerja secara profesional.

Didalam Al-quran dijelaskan Q.S Al-Qhoshash : 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al-Qashash : 77)*

Turnover intention adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan demikian jelas bahwa turnover akan berdampak negative bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Allah berfirman Q.S Al-Baqarah : 172

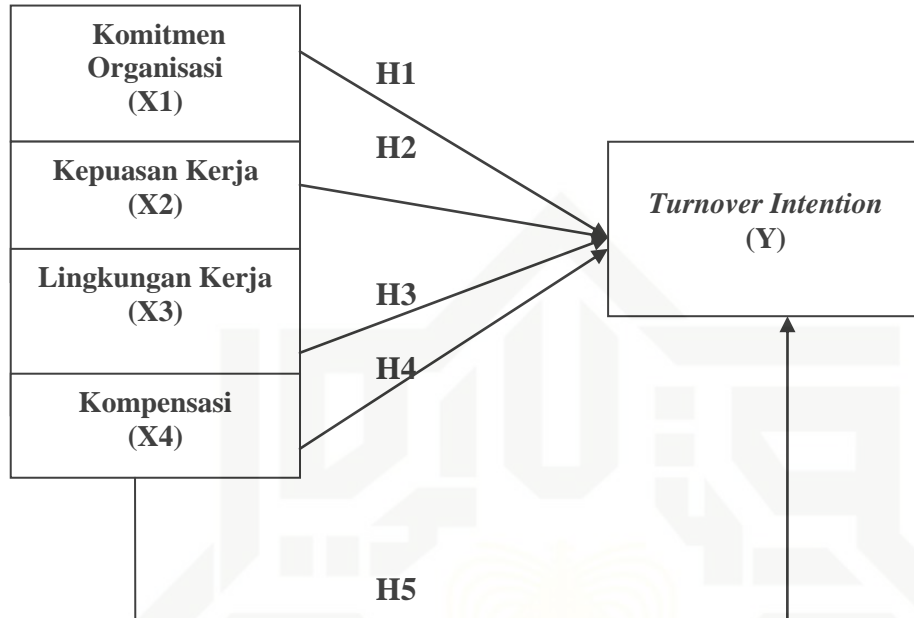
تَعْبُدُونَ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.* (Al-Baqarah : 172)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

II.9 Kerangka Pemikiran



II.10 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Menurut **Stephen P. Robbins (94 ; 2006)** komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan di mana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. **Nurmansyah (289 ; 2010)** berpendapat bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah keadaan karyawan untuk memberikan perhatian dan menyumbangkan pengetahuannya terhadap pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi berkemungkinan untuk melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Untuk indikator penilaian pengukuran komitmen organisasi sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.

b. Komitmen Berkelangsunan

Komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penjabaran diatas, maka diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja disuatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja.

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penjabaran diatas, maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Menurut **Ariwibowo (2011)** lingkungan kerja merupakan semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan.

Sedangkan untuk indikator-indikator pengukuran lingkungan kerja ialah:

- a. Fasilitas yang diberikan, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.
- b. Sirkulasi dan suhu udara ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja.
- c. Tata ruang kerja, yaitu penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.
- d. Tingkat keamanan tempat kerja, tempat kerja aman dari peralatan yang membahayakan ataupun dengan penyediaan satpam demi menjaga keamanan pekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Hubungan dengan rekan kerja, suasana emosional karyawan dengan rekan kerja mereka.
- f. Hubungan dengan atasan, suasana emosional karyawan dengan atasan mereka.

Dari penjabaran diatas, maka diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

Menurut **Ikhsan (6 ; 2008)**, kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga-kerjaan dikemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan.

Untuk indikator penilaian pengukuran kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji, yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Tunjangan, yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan ataupun jaminan kesehatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Insentif, adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya.
- d. Penghargaan (*Reward*), adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Dari penjabaran diatas, maka diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

5. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan dari hipotesis-hipotesis diatas, maka diajukan hipotesis kelima sebagai berikut:

H0 : Komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H5 : Komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

II.11 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
Intiyas Utami, Nur Endah Sumiwi Bonussyeani	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan	<i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen	Keinginan Berpindah Kerja	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
	Circleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta			
Ridwan Suryo Pranowo (2016)	Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi (studi kasus CV. Sukses Sejati Computama)	Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi	<i>Turnover intention</i>	Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Rindi Nurlaila Sari (2014)	Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> (pada hotel ibis Yogyakarta)	Kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi	<i>Turnover intention</i>	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .